

Paula Taipalus

**TIMANTTISET VAPAAEHTOISET
- opas seurakunnan vapaaehtoistoimintaan**

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö
Lokakuu 2016**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Lokakuu 2016	Tekijä/tekijät Paula Taipalus
Koulutusohjelma Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö		
Työn nimi Timanttiset vapaaehtoiset - opas seurakunnan vapaaehtoistoimintaan		
Työn ohjaaja KT Reetta Leppälä		Sivumäärä 29 + 8
Työelämäohjaaja Koulutusasiiantuntija Pia Korri, Tampereen ev. lut. seurakuntayhtymä		
<p>Opinnäytetyön kehittämistehtävänä oli tuottaa seurakunnan vapaaehtoistoiminnan opas Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän käyttöön. Tavoitteena oli tehdä opas avuksi rekrytointitilanteeseen, jossa seurakunnan työntekijä haastattelee vapaaehtoistyöstä kiinnostunutta.</p> <p>Oppaaseen laadittiin testi, joka auttaa vapaaehtoista löytämään oman motivaationsa ulottuvuudet. Niiden mukaan hän voi yhdessä seurakunnan työntekijän kanssa valita hänelle sopivat vapaaehtoistehtävät. Toisena tavoitteena oppaan tekemisessä oli se, että se antaisi seurakunnan työntekijöille uuden näkökulman vapaaehtoistyöhön. Se auttaisi siirtymään tehtäväkeskeisestä lähestymistavasta ihmiskeskeiseen.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettiseksi rungoksi valikoitui motivaatioteoria. Sen keskeisimmäksi teoreettiseksi malliksi nousi Yeungin motivaatiotimantti. Se mallintaa vapaaehtoistyöntekijöiden motivaation eri ulottuvuuksia eli niitä asioita, mitkä motivoivat ihmistä vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoistyön oppaan testi on käytännön sovellus tästä mallista.</p> <p>Opas onnistui tehtävässään eli se nostaa esiin, millaiset asiat vapaaehtoista motivoivat. Testitulokset antavat osviittaa siitä, minkä tyyppisiä tehtäviä hänen kannattaa kokeilla. Tavoite uuden näkökulman antamisesta eli rekrytoinnin fokuksen siirtämisessä tehtäväkeskeisyydestä ihmiskeskeisyyteen onnistui, koska oppaan käyttäminen ohjaa haastattelutilanteessa huomion ensin vapaaehtoisen motivaatioon ja kykyihin ja vasta sen jälkeen tehtäviin.</p>		
Asiasanat Motivaatio, osallisuus, seurakunta, toimijuus, vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date October 2016	Author Paula Taipalus
Degree programme Bachelor of Humanities, Community Educator		
Name of thesis Diamond volunteers - Guide for volunteer work in the parish.		
Instructor Ed.D Reetta Leppälä		Pages 29+8
Supervisor Koulutusasiantuntija Pia Korri, Tampereen ev. lut. seurakuntayhtymä		
<p>The development task of this thesis was to produce a guidebook of volunteering for the Evangelical-Lutheran congregations in Tampere. The goal was to make a handbook for recruiting situations, in which the worker of a congregation interviews people who are interested in volunteering.</p> <p>The guidebook consists of a test, which helps the volunteer in finding ones motivational dimensions. According to them, one can choose proper volunteering tasks with the help of a congregation worker. Another goal of the handbook was to give a new angle for the workers of the congregation into volunteering. It would help in the transition from the task-centered point of view to the human-centered point of view.</p> <p>Motivational theory was chosen for the theoretical core of this thesis. Yeung's motivation diamond became the fundamental theoretical model. It models the volunteer's motivational dimensions, which means those things that inspire people to volunteer. The test in the volunteer's handbook is a practical application of this model.</p> <p>The guidebook succeeded in making visible those things that motivate volunteers. Test results give some guidance, which kind of tasks could be worth trying. The goal of giving a new angle, moving the focus from task-centered to human-centered point of view succeeded, because using the guide in interviews first focuses the attention on the volunteer's motivation and skills and then towards tasks.</p>		
Key words agency, inclusion, congregation, motivation, volunteering		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 KATSAUS VAPAAEHTOISTYÖN OPPAISIN	4
3 VAPAAEHTOISTYÖN TEORIAA	6
3.1 Keskeiset käsitteet.....	6
3.2 Vapaaehtoistyön tutkimuksia	8
3.3 Motivaatioteoria	12
4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ.....	15
5 OPAS SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖHÖN.....	17
5.1 Oppaan rakenne.....	17
5.2 Oppaan hyödynnettävyys.....	19
6 POHDINTAA	20
6.1 Opas seurakunnan käytössä	20
6.2 Opinnäytetyö prosessina.....	23
6.3 Opinnäytetyön vaikutus työhöni	25
LÄHTEET	28
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Vapaaehtoistoiminnan vahvistaminen on elintärkeää kirkon tulevaisuudelle. Kirkon jäsenmäärä vähennee ja pienentyvän verokertymän myötä kutistuvat myös kirkon taloudelliset resurssit. On selvää, että yhä enemmän seurakunnissa tarvitaan ihmisiä, jotka tulevat vapaaehtoisesti tekemään jotakin yhteiseksi hyväksi. Virkojen vähetessä on erittäin tärkeää, että seurakunnissa pystytään jakamaan yhteistä työtä seurakuntalaisten kanssa. Toisaalta on myös niin, että seurakuntien työntekijäkeskeinen toimintatapa ei välttämättä ole paras tapa toimia. Se jättää heikosti tilaa osallistujien toimijuudelle ja hukkaa arvokasta osaamista, jolla voitaisiin rakentaa seurakuntaa. Uusia ajattelumalleja ja tekemisen tapoja siis tarvitaan.

Aktiivinen toimintamalli, jossa vapaaehtoinen saa toimia itseään aidosti kiinnostavassa tehtävässä, edesauttaa hänen osallisuuttaan. Vireälle, kasvavalle seurakunnalle tai työmuodolle on yleensä tunnusomaista toimelias vapaaehtoisten vastuunkantajien joukko. Palkattu työntekijä toimii suunnittelijan, valmentajan, koordinaattorin ja kannustajan roolissa sekä huolehtii hengellisistä linjauksista. Jos työntekijä on se, joka aina keksii ohjelman ja kantaa kaiken vastuun, työ voi pahimmillaan käydä hänelle uuvuttavaksi ja sisällöt yksipuolistua. Kuulijakunta myös vaihtuu, kun osallistujilla ei ole sitouttavia tehtäviä. Heidän lahjansa ja taitonsa jäävät käyttämättä eikä työntekijä opi tuntemaan heistä tätä aktiivista puolta. Vapaaehtoisilla on paljon tietoa ja taitoja, joita he varmasti mielellään jakaisivat muillekin, jos heille annettaisiin siihen mahdollisuus ja heidän osaamistaan arvostettaisiin.

Opinnäytetyöni asettaa keskiöön vapaaehtoisen ja hänen lähtökohtansa ryhtyä toimimaan seurakunnassa vapaaehtoisena. Keskeisinä käsitteinä opinnäytetyössä ovat vapaaehtoistyö, toimijuus, osallisuus ja seurakunta. Osa niistä herättää kysymyksiä. Miksi puhua vapaaehtoistyöntekijästä, kun kyseessä on seurakuntalainen, joka rakentaa seurakuntaa omalla toiminnallaan yhteiseksi hyväksi? Miksi vapaaehtoista toimintaa nimitetään vapaaehtoistyöksi? Onko parempi puhua vapaaehtoistehtävistä tai vapaaehtoistoiminnasta vai onko vapaaehtoistyö niin vakiintunut käsite, että sen kiertäminen on keinotekoista?

Vapaaehtoistyö on suosittu harrastus, ja harrastuksen nimittäminen työksi kuulostaa kieltämättä ristiriitaiselta. Monesti vapaaehtoistyö kuitenkin on raakaa työtä, jossa työn rasittavuus ja työhön käytetty aika sekä vastuu siinä vastaa palkkatyötä. Vertailukohdiksi työmäärässä ja vastuussa voisi ottaa vaikka partioleirin ja seurakunnan lastenleirin suunnittelun ja johtamisen, näillä on paljon yhteistä vaikka vain toisesta maksetaan palkka.

Vapaaehtoinen yhdessä tekeminen on se seurakuntatoiminnan malli, joka löytyy Raamatusta. Pyhän kirjan lehdiltä nousee selkeä kuva seurakunnasta Kristuksen ruumiina, jossa jokaisella ruumiinosalla on oma tärkeä tehtävänsä. Seurakuntaa rakennetaan yhdessä tekemällä. Se ei suju, jos jokainen tekee samaa tehtävää ja muut jäävät tekemättä. Se ei myöskään suju silloin, jos jokainen tekee väärää tehtävää, vastoin lahjojaan ja vahvuuksiaan. Tutkimus osoittaa, että lähes kaksi kolmasosaa suomalaisista nuorista ja nuorista aikuisista, jotka eivät vielä ole mukana vapaaehtoistyössä, lähtisi mukaan, jos joku pyytäisi (Yeung 2005b, 31). Tekijöitä siis olisi, jos vain kiinnostuisimme heistä. Yhteiskuntamme on muuttunut aiempaa individualistisemmaksi ja ihmiset haluavat vaikuttaa siihen, mitä tekevät. Näistä lähtökohdista on hyvä miettiä seurakunnan vapaaehtoistyötä ja sen tekijöitä.

Tässä opinnäytetyössä tuotan oppaan seurakunnan vapaaehtoistyöhön (liite 1). Idea oppaan tuottamisesta syntyi hankkeistajan eli Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän pyynnöstä. Yhtymässä toimii vapaaehtoistyön koordinaattori ja tarjolla olevista tehtävistä on koottu vapaaehtoistyö.fi -sivusto, jota koordinaattori ylläpitää. Vapaaehtoisia rekrytoidessa oli syntynyt tarve jonkinlaisesta oppaasta, joka toimisi apuna vapaaehtoistyöstä kiinnostuneita haastateltaessa. Oppaan tulisi antaa vapaaehtoistyöstä kiinnostuneelle eväitä omien vahvuuksiensa ja kiinnostuksensa kartoittamiseen ja niiden kautta itselle sopivan tehtävän löytämiseen.

Havaintojeni mukaan vapaaehtoistyön tarjoaminen ja vapaaehtoisten rekrytoiminen on seurakunnissa välillä kovin hapuilevaa, joten opas on avuksi myös seurakuntien työntekijöille. Ihmiskeskeinen lähestymistapa tehtäväkeskeisyyden sijaan voi antaa uutta ajattelun aihetta vapaaehtoisia rekrytoiville ja johtaville työntekijöille. Kiireisissä suunnittelukokouksissa ei aina osata ajatella, mistä muualta vapaaehtoisia voisi löytyä kuin omista tuttavaverkostoista. Kaikki eivät välttämättä ole edes kovin perillä vapaaehtoistyö.fi -sivustosta, joten oppaan tuottaminen auttaa osaltaan sivustonkin pysymistä työntekijöiden aktiivisessa muistissa ja käytössä.

Keskeisenä lähteenäni on Nylund, M. & Yeung, A.B. (2005) Vapaaehtoistoiminta - Anti, arvot ja osallisuus ja siinä Yeungin artikkeli Vapaaehtoistoiminnan timantti - Miten mallintaa motivaatiota? Tärkeimpänä teoreettisena viitekehyksenä tässä työssä on motivaatioteoria, erityisesti Yeungin rakentama motivaation timanttimalli. Yeung tutki evankelis-luterilaisen kirkon vapaaehtoistyötä fenomenologisin menetelmin ja muodosti kyseisen timanttimallin siitä aineistosta. Tämän vuoksi malli sopii hyödynnettäväksi erityisen hyvin tässä opinnäytetyössä, joka myös asettuu seurakunnan vapaaehtoistyön kontekstiin. Merkittäväksi nousi myös Decin & Ryanin sisäisen motivaation käsite.

Opasta ei tähän opinnäytetyöhön ehditä kattavasti arvioida, koska se päättyy jakoon vasta opinnäytetyön valmistuttua. Käyttötilanteissa esiin nousevien palautteiden ja niistä tehdyn arvion perusteella sähköistä versiota voidaan kuitenkin päivittää. Apunani oppaan ideoinnissa on ollut Tampereen evankelis-luterilaisesta seurakuntayhtymästä työryhmä, johon kuuluvat vapaaehtoistyön koordinaattori, koulutusasiantuntija ja diakoni. Oppaassa olevan testin väitteitä muotoillessani sain vielä arvokasta palautetta nuorisotyön pastorilta. Lisäksi oppaan kuvituksesta ja taitosta vastaa toimitussihteeri.

2 KATSAUS VAPAAEHTOISTYÖN OPPAISIIIN

Monet eri tahot ovat julkaisseet vapaaehtoistyön oppaita ja osa niistä on yhdistysten ja yhteisöjen omaan käyttöön, osa laajempaan käyttöön tarkoitettua. Oppaita selaillessa hahmottuu erilaisia opas-tyyppejä. Osa on kirjoitettu rekrytoitavalle vapaaehtoiselle, osa yhdistysten käyttöön rekrytointia, vapaaehtoistyön organisointia tai kouluttamista varten. Näitä eri-ikäisiä ja kovinkin erilaisia oppaita yhdistää se, että tehtävät tarjoillaan ennalta määriteltynä ja vapaaehtoista ohjataan valmiin paketin luo.

Vapaaehtoisen toimijuutta otetaan oppaissa huomioon vain osittain, esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuutta ohjata omaa oppimistaan tai asettaa tavoitteita. Tällainen rajoitetun toimijuuden malli on kovin yleinen seurakunnissakin. Suunnitellaan ensin toiminta, jaetaan tehtävät ja sitten etsitään tekijät. Heidän valinnan ja vaikuttamisen mahdollisuutensa saattavat olla varsin kapeat, lähinnä saa valita tehtävien välillä. Niiden sisältöön ja suunnitteluun ei välttämättä pääse riittävästi vaikuttamaan. Tehtävässä kehittymiseen kyllä kannustetaan.

Tuoreesta Vapaaehtoistyön johtamisen oppaasta löytyvät "räätälöidytkin" vaihtoehdot, eli yhdessä vapaaehtoisen kanssa suunnitellaan hänen työnkuvansa tai hän luo sen itse. Opas kumminkin nimensä mukaisesti keskittyy vapaaehtoistyön johtamiseen, joten sitä ei ole kirjoitettu vapaaehtoisen avuksi. Oppaassa mainitaan yksilöllisesti suunniteltujen tehtävien ongelmiksi sen, että vapaaehtoinen ei halua tehdä niitä tehtäviä, joita järjestö eniten tarvitsisi ja sen, että yksilöllisten tehtävien suunnittelu vaatii vahvaa visiota, tiedostettua arvopohjaa ja hyviä toimintatapoja, että nähdään, mitkä ideat voidaan toteuttaa ja sopivatko ne yhdistyksen toimintaan. Rekrytointikin joudutaan miettimään tarkasti, ettei välity liian epämääräinen kuva tarjotusta toiminnasta. (Kuuluvainen 2015, 65, 67.)

Ehkä räätälöintikin tarvitsisi vapaaehtoisen motivaation analysointia ensin. Sitten voitaisiin miettiä, miten järjestön tarvitsemia tehtäviä voidaan muokata vapaaehtoisen motivaation suuntaiseksi. Tai kun ymmärretään, millaiseen motivaation ulottuvuuteen tehtävä vastaa, voidaan etsiä vapaaehtoinen, jonka motivaatio muotoutuu sen suuntaisesti.

Tällaisten oppaiden joukkoon mahtuu siis hyvin opas, joka tarjoaa vapaaehtoiselle ja seurakunnan työntekijälle eväitä yhteiseen tehtävien räätälöintiin ja työn suunnitteluun vapaaehtoisen toimijuudesta käsin, hänen motivaationsa ulottuvuudet huomioon ottaen. Lisäksi huomionarvoista on mielestäni myös oppaan fyysinen koko. Vaikka opaskirja olisi miten hyvä, sen lukeminen kokonaan vaatii

enemmän vaivaa ja aikaa kuin muutaman sivun vihkosen lukeminen. Kaikenlaiset itsetuntemusta lisäävät testit ovat varsin suosittuja Facebookissa ja eri sivustoilla, joten testimuotoisena opas sopii nykypäivän vapaaehtoisille.

3 VAPAAEHTOISTYÖN TEORIAA

Vapaaehtoistyön alalta löytyy monenlaista tutkimusta. Osa liittyy kaikkeen vapaaehtoistyöhön, osa spesifimmin auttamiseen. Ennen tutkimuksien esittelyä keskityn käsitteiden määrittelyyn. Tämän opinnäytetyön keskeisimmät käsitteet eivät sinällään ole vaikeita ymmärtää, mutta niiden käytössä ilmenevän kirjavuuden vuoksi lieene paikallaan tutkailla variaatiota.

3.1 Keskeiset käsitteet

Käsitteiden määrittely vaatii niiden avaamista. Kun luin seurakuntien työntekijöiden spontaania Facebook-keskustelua vapaaehtoistyöstä, huomasin, että sanat vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta herättävät erilaisia mielikuvia ja sitä mukaa ihmiset myös määrittelevät käsitteet eri tavalla. Palkkatyöstä vapaaehtoistyö eroaa keskeisesti siinä, että palkkaa ei makseta eikä työn tekemiseen voida velvoittaa eli sitä tehdään vapaaehtoisesti, omasta halusta ja yleensä vapaa-ajalla. Vapaaehtoistyölle ei välttämättä kaikissa tehtävissä ole asetettu myöskään niin korkeita vaatimuksia kuin palkkatyölle. Vapaaehtoistyö on yleisesti vakiintunut käsite, mutta ei kaikille yksiselitteinen.

Esko Koskenvesa kirjoittaa vapaaehtoisen olevan vapaaehtoisalueellaan toimijana, ei työssä. Työ viittaa palkkatyöhön. Hän käyttää termiä vapaaehtoistoiminta, joka paremmin kertoo määrittelyn toimijalähtöisyydestä. Termi vapaaehtoistyö on hänen näkemyksensä mukaan työntekijälähtöinen määritelmä. (Koskenvesa 2001, 126.)

Eskola & Kurki (2010) ovat määritelleet vapaaehtoistyön seuraavasti:

Vapaaehtoistyö on osallistumista vuorovaikutukseen perustuvaan organisoituun auttamis- ja tukitoimintaan, joka tähtää henkisen ahdingon lievittämiseen tai elinoloihin liittyvän puutteen korjaamiseen. Vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, palkkatyönä eikä erityisenä harjoitteluna, vaan tehtävään valmennusta saaneen auttajan motiivi pohjautuu ajatukseen, että hän voi olla avuksi ja oppii jotakin tärkeää. Myös tällaiseen toimintaan liittyvät tukitehtävät kuuluvat vapaaehtoistyön piiriin. (Eskola & Kurki 2001, 10.)

Määrittely on melko rajoittava. On vaikea nähdä, miten esimerkiksi kerhonohjaajana tai isosena toimiminen tähtää henkisen ahdingon lievittämiseen tai korjaa elinoloissa ilmennyttä puutetta. Koskiaho puolestaan kirjoittaa, että vapaaehtoistyön käsite ymmärretään usein yksilöiden tai ryhmien konkreetti-

seksi toiminnaksi ja vapaaehtoistoiminnan tätä toimintaa organisoivaksi järjestöjen toiminnaksi (Koskiahio 2001,17). Nylundin & Yeungin mukaan vapaaehtoistyöllä tarkoitetaan jonkun tahon avustamana organisoitunutta, palkatonta, vapaasta tahdosta kumpuavaa yleishyödyllistä toimintaa (Nylund & Yeung 2005, 15).

Seurakunnan vapaaehtoistyötä tutkinut Yeung käyttää vapaaehtoistoiminnan ja vapaaehtoistyön käsitteitä rinnakkain. Hän pohti, pitäisikö käytössä olla diakonisesti virittyneempiä kirkon vapaaehtoistoiminnan käsitteitä. Hän tuli tutkimustulostensa pohjalta siihen tulokseen, ettei sellaisille ole tarvetta. (Yeung 2005a, 56-57.) Näin onkin, sillä kirkon vapaaehtoistyö on nykyään sen verran monimuotoista eikä monin paikoin eroa muiden tahojen tarjoamasta vapaaehtoistyöstä, joten sitä on turha määritellä erikseen joillakin omilla käsitteillä. Päädyin tässä työssä käyttämään käsitteitä vapaaehtoistyö ja vapaaehtoistoiminta rinnakkain, koska yksiselitteistä erottelua niille ei ole tehty ja sekä tieteellisissä julkaisuissa (esim. Valliluoto 2014, Pessi & Oravasaari 2010) että arkipuheessa niitä käytetään rinnakkain. Vapaaehtoistyötä tekevää henkilöä nimitän tässä työssä vapaaehtoiseksi, vapaaehtoistojaksi tai vapaaehtoistyöntekijäksi.

Tässä työssä keskeisenä lähestymiskulmana on vapaaehtoistyöntekijän toimijuus. Toimijuuden käsitteellä viitataan yleensä henkilön kykyyn tehdä päätöksiä ja toteuttaa niitä (Gordon 2005, 115). Toimijuuteen kuuluu siis valinnan mahdollisuus ja päätäntävalta. Virkin mukaan sen nähdään toisaalta myös olevan suhteellista eli se näyttäytyy rationaalisuuden lisäksi valtasuhteissa muodostuneena. Siksi se ei ole omaehtoista. (Virkki 2004, 18-21.) Mönkkösen (2005, 282) määritelmän mukaan ihminen on toimija silloin kun hän valitsee itse ja kantaa vastuun valinnastaan.

Vapaaehtoistyö vahvistaa tekijänsä osallisuutta yhteisössään. Osallisuuteen yleensä liitetään mukana oleminen ja kuulluksi tuleminen. Nivala ja Ryynänen määrittelevät siihen liittyvän sisäpuolelle pääsemisen, huomioonotetuksi tulemisen sekä mahdollisuuden jakaa kokemuksia toisten kanssa (Nivala & Ryynänen 2013, 20).

Seurakunta tarkoittaa tässä yhteydessä paikallista kirkon osaa, hallinnollista paikallisseurakuntaa. Seurakuntalainen on tällaisen paikallisseurakunnan jäsen. Tuotan oppaan Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän käyttöön, mutta mikään ei estä käyttämästä sitä missä tahansa seurakunnassa. Huomionarvoista tässä yhteydessä on, että seurakuntien vapaaehtoistyöntekijöinä on myös seurakuntaan ja kirkkoon kuulumattomia. Hekin omalla panoksellaan rakentavat seurakuntaa. Pohdin kovasti sitä, voiko seurakuntalaisen sanoa olevan vapaaehtoistyössä, kun hän toimii seurakunnassa sen hyväksi

ja sen aktiivisena jäsenenä. Hänhän toimii Raamatun ideaalin mukaisesti ja rakentaa omaa seurakuntayhteisöään. Vapaaehtoistyötä on kuitenkin yleisen käsityksen mukaan kaikki sekin, mitä voidaan tehdä omassa yhteisössä, ei vain jotain ulkopuoliselle tehtävää palkatonta työtä.

3.2 Vapaaehtoistyön tutkimuksia

Pessin ja Oravasaaren tutkimus suomalaisen altruismin tyypeistä paljasti, että suomalaiset ovat varsin auttamismyönteistä kansaa. Naiset ovat aktiivisempia auttamaan kuin miehet, mutta ikäryhmän tai asuinpaikan välillä ei ole eroa ihmisten auttamisaktiivisuudessa. Pessi erotteli motivaatiomittarien pohjalta aineistosta kolme auttajatyyppiä: iloiset auttajat, varaukselliset auttajat ja itsenäiset auttamismyönteiset. Iloiset auttajat ovat niitä, joille auttaminen on osa heidän arvojaan ja tuo iloa ja onnelliisuutta. Heille on olennaista myös auttamisen sosiaalisuus. Varaukselliset auttajat eivät koe auttamista luonteenomaisena tai velvollisuutena, mutta suhtautuvat siihen kuitenkin varauksellisen myönteisesti. Auttamisen sosiaalisuus ei ole heille tärkeää. Itsenäiset auttamismyönteiset kokevat auttamisen itselleen mielekkäänä. Sosiaaliset palkkiot eivät motivoi heitä, vaan omat arvot ja itsenäinen auttamishalu. (Pessi & Oravasaari 2011, 78, 87.)

Ari Marjovuo on tutkinut järjestömuotoista vapaaehtoistyötä sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Aineisto koottiin haastatteluina vapaaehtoistyöntekijöiltä. Hän toteaa vapaaehtoistyöllä olevan syvästi ihmisen elämään, työhön ja vapaa-aikaan ulottuvia merkityksiä. Näitä merkityksiä on ymmärrettävä syvällisesti, että vapaaehtoistyötä voidaan kehittää kestäväällä tavalla. Marjovuo kirjoittaa löytämänsä dereifikaation ekspressiivisistä tekijöistä, jotka rekrytointivaiheessa houkuttelevat mukaan vapaaehtoistyöhön. Tutkimuksen ekspressiivisiksi luokiksi hän listaa eettisyyden, autenttisuuden, positiivisuuden, elämyksellisyyden, palkattomuuden, aktiivisuuden sekä henkisen kasvun. Nämä tekevät mahdolliseksi sen, että vapaaehtoistyössä

voidaan ilmaista omia ajatuksia, tunteita, kokemuksia, elämänhistoriaa, toiminnallisuutta, harrastuneisuutta, luovuutta, huolenpitoa, oikeudenmukaisuutta, myönteisyyttä, vapautta, henkisyttä ja autenttisuutta. (Marjovuo 2014, 151.)

Uhkana ja mahdollisuutena vapaaehtoistyölle Marjovuo mainitsee formalisaation. Se on prosessi, jossa vapaaehtoissektori omaksuu julkiselle ja yksityiselle sektorille kuuluvia normeja ja työtapoja (Marjovuo 2014, 140). Formalisaatio saattaa tuoda tullessaan toisaalta korkeampaa laatua mutta toisaalta byrokratiaa. Vapaaehtoistyön joustavuus ja vapaus kärsii, kun se alkaa muodoltaan muistuttaa palkkatyö-

tä. Byrokraattisuus hidastaa toimintaa ja voi myös turhauttaa vapaaehtoista. Sen vuoksi on syytä punnita, mitä säädöksillä voitetaan ja mitä niiden vuoksi saatetaan menettää. Formalisaatiolla on varmasti vaikutusta vapaaehtoisten motivaatioon, koska se yleensä tarkoittaa esimerkiksi kouluttautumista säästöjen oppimiseksi ja rajoitteita toiminnan tapoihin, aikatauluihin tai muuhun sellaiseen.

Sirkku Lindstam kirjoittaa sosiaalipedagogisesta orientaatiosta auttamistyön lähestymistapana. Siinä keskeistä on ihmisen subjektiuden tukeminen ja toimijuuden vahvistaminen, varsinkin toimijan yhteiskunnallinen subjektiuus ja identiteetti. Hän toteaa, että ihmisen yhteiskunnallinen aktiivisuus sekä itsetietoisuus eivät ole seurakunnan toiminnan vahvimpia tukipilareita. (Lindstam 2005, 82.) Ilkka Sipiläinen on samoilla jäljillä kritisoidessaan kirkkoa laitospäätöksistä ja passiivisesta toimintamallista. Hänen kommentoi ihmisten haluavan vapaaehtoistyössä vapauden sitoutua, toimia ja päättää itse. Kirkossa sen sijaan on edellytetty sitoutumista valmiiksi annettujen tavoitteiden toteuttamiseen. (Sipiläinen 1996, 50.)

Jo ottamalla ihminen mukaan seurakunnan vapaaehtoistyöhön lisätään hänen yhteiskunnallista aktiivisuuttaan. Toimimalla vaikkapa maahanmuuttajatyössä suomea opettamassa ja läksyapuna hän vaikuttaa yhteiskuntaan hyvinkin merkittävällä tavalla, kun hän auttaa maahanmuuttajia kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Vapaaehtoisen toimijuutta voidaan vahvistaa sillä, että tehtävän valinnassa lähdetään liikkeelle nimenomaan henkilön omista vahvuuksista, kiinnostuksen kohteista, oppimisen halusta ja lahjoista käsin. On löydettävä ne tavat, miten vapaaehtoinen ja seurakunta ovat parhaiten vuorovaikutuksessa keskenään.

Lindstam kirjoittaa yhteiskunnan ilmiöitä monipuolisesti ymmärtävien vapaaehtoisten olevan kirkon erityinen voimavara. Vapaaehtoiset ovat ammattilaisia ja osaajia siinä missä seurakunnan työntekijätkin. On mietittävä, mitä annettavaa heillä olisi seurakunnalle ja sen eri työmuodoille. (Lindstam 2005, 85.) Näiden voimavarojen käyttöönotto vaatii ensin niiden tunnistamista. Vapaaehtoiseen on tutustuttava hyvin ja valmiiden vastauksien sijaan kannattaakin kysyä ja kuunnella. Kirkon työntekijät eivät välttämättä näe itse, millaisia tehtäviä vapaaehtoisille voisi tarjota, koska he eivät tiedä, mitä osaamista ihmisillä on.

Toisinaan myös palkkiotoimisuuden malli jumiuttaa ajattelua niin, ettei uskalleta edes pyytää ammattilaisia tekemään vapaaehtoisena, koska oletetaan automaattisesti heidän haluavan rahaa oman työnsä tekemisestä. On helpompi pyytää ammattilainen keittämään kahvia ja keräämään kolehtia kuin suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa tai visioimaan tulevaisuutta. Joskus kannattaisi myös kysyä,

millaisia unelmia vapaaehtoisilla on omasta seurakunnastaan ja mitä he haluaisivat olla tekemässä niiden saavuttamiseksi. Vapaaehtoisen taitoihin on uskallettava luottaa.

Lindstam viittaa yhteiskunnassamme jo melko pitkään vallinneeseen yksilöllistymiskehitykseen. Jos ihminen halutaan vapaaehtoistoimintaan, on häntä arvostettava aidosti ja kannustettava hänen osallistumistaan yhteisön toimintaan siten, että hän voi säilyttää yksilöllisyytensä. Tämä vahvistaa hänen sitoutumistaan. Oleellista tällainen suhtautumistapa on nimenomaan nuoria aikuisia kohtaan. (Lindstam 2005, 85.)

Samasta yksilöllisyyden teemasta kirjoittaa myös Teija Mikkola, joka on haastatellut kirkon jäsenyyden rajalla olevia eli eroamista tai jäseneksi liittymistä pohtivia nuoria aikuisia. Hän analysoi artikkelissaan, mikä kirkossa vieraannuttaa ja mikä vetoaa heihin. Hän puhuu autenttisuuden ihanteesta yhtenä merkittävänä tekijänä. Sen mukaan ihmisen tulee noudattaa elämässään oman olemisensa tapaa eikä seurata tai jäljitellä toisten tapoja. Yksilö on autenttinen, kun hän on voinut vaikuttaa käsitystensä, arvojensa ja toimintansa muotoutumiseen, ja hän on muodostanut ne oman harkintansa perusteella, omia halujaan, toiveitaan ja tarpeitaan noudattaen. (Mikkola 2006, 199.)

Autenttisuuden ideaaliin sopii juuri tällainen ensisijaisesti ihmiseen eikä tehtävään keskittyvä lähestymistapa. Jos ihminen yritetään sovittaa valmiiseen tehtävään ja tehtävänkuvaan, hänen voi olla vaikea sitoutua siihen. Mikäli hänet edes saadaan kiinnostumaan, voi olla, että hän tekee tehtävän lähinnä velvollisuudentunnosta, mutta lähtee, kun on saanut työnsä päätökseen. Ihminen jää kohtaamatta ja seurakunta jää vaille hänen lahjojaan ja kaikkea sitä, mitä hän persoonana toisi seurakunnan rakennukseksi. Yhdessä keskustellen, kuunnellen ja pohtien voitaisiin saavuttaa jotakin, kun vapaaehtoisen tarpeet, lahjat ja ideat sekä seurakunnan resurssit, ideat ja tarpeet yhdistetään kaikkia hyödyttävällä tavalla.

Aaro Harju tarkastelee artikkelissaan vapaaehtoistoimintaa kansalaisyhteiskunnan kautta. Hänen näkemyksensä mukaan vapaaehtoistoiminnassa aktiivinen kansalaisuus ilmentyy konkreettisesti. Vapaaehtoisena toimiva on mukana omana itsenään, toimii ja osallistuu, kohtaa muita ihmisiä ja välittää heistä sekä yhteisistä asioista. Vapaaehtoistoiminta myös syventää ihmisen identiteettiä kehittäessään ihmisen eettistä arvomaailmaa. Se parantaa vaikuttamisen, osallistumisen, kohtaamisen ja kommunikoinnin taitoja. Harju kirjoittaa myös yhteisöllisyyden muutoksesta. Hänen mukaansa

nykyajan Suomessa voi menestyä vain yksilöllinen yhteisöllisyys, jossa on tilaa ihmisten yksilöllisyydelle. Se mahdollistaa moniarvoisuuden, monikulttuurisuuden ja hyväksyy erilaiset yhteisöllisyyden muodot. Perinteisen yhteisöllisyyden (jota vapaaehtoistyökin on) rinnalle ovat nousseet symbolinen ja mielikuvallinen yhteisöllisyys. Yhteisö voi rakentua verkossa ympäri maailmaa. Perinteinen työapuun perustuva vapaaehtoisuus vähenee ja ihmisten vapaaehtoisuus keskittyy enemmän omien harrastusten tai muiden itselle tärkeiden asioiden pariin. (Harju 2005, 70, 73-75.)

Grönlund ja Pessi toteavat universalististen arvojen vaikuttavan vapaaehtoistyöhön osallistumiseen. Kyseessä on siis taipumus huolehtia ihmisistä ja asioista, jotka ovat oman lähipiirin ulkopuolella. Myös uskonnollisuus motivoi auttamiseen liittyvän vapaaehtoistyön tekemiseen ja toisaalta uskonnollisissa yhteisöissä sekä omien jäsenten että muiden auttamista tuetaan. Kun verrataan nuoria ja vanhempia ikäryhmiä, niin nuorille universalistiset arvot eivät ole yhtä tärkeitä. Silti nuoret osallistuvat enemmän vapaaehtoistoimintaan. Toiminnan voidaan nähdä myös vahvistavan altruismia ja moraalisia arvoja. Mielenkiintoista on, että kaikista ikäryhmistä nuoret ovat valmiimpia auttamaan tuntemattomia ja kaikkia maailman ihmisiä. Vähiten heitä kiinnostaa auttaa omia naapureita. Vanhemmissa ikäryhmissä tulos on päinvastainen, itseä lähellä olevia autetaan mieluummin kuin tuntemattomia. (Grönlund & Pessi 2008, 128-129, 131.) Tällainen tutkimustulos haastaa miettimään tarkemmin, millaista auttamiseen perustuvaa vapaaehtoistoimintaa nuorille kannattaa tarjota. Maailmanparantajien sydäntä lähempänä voivat olla Intian köyhät kuin oman korttelin vanhukset. Lähetystyöllä ja kansainvälisellä diakonialla voi olla nuorille paljon annettavaa - ja toisinpäin.

Anne Ilvonen kirjoittaa yhteiskunnassa vallitsevan yksilöitymiskehityksen ja työelämän projektisoitumisen vaikutuksista järjestötyöhön. Ihmiset haluavat tehdä aiempaa enemmän yksilöllisiä valintoja ja sitoutuminen pitkäkestoiseen toimintaan vähenee. Suosittua on tunteisiin vetoava toiminta, johon voi hetkellisesti sitoutua vahvastikin, mutta josta voi halutessaan sanoutua irti, kun siltä tuntuu. Uutiset tuovat esiin uusia katastrofeja ja vanhat unohtuvat. Tällainen impulsiivinen toiminta asettaa omat haasteensa vapaaehtoistyön johtamiselle. (Ilvonen 2005, 11.)

Projektisoitumista ei silti tarvitse nähdä vain huonona kehityssuuntana. Se pakottaa muuttamaan vanhoja toimintatapoja ja luomaan uusia. Seurakuntakontekstiin siirrettynä tämä tarkoittaa vaikkapa sitä, että voidaan kokeilla uusia tapahtumia sen sijaan, että voimavarat sidotaan jonkun piirin

pyörittämiseen. Muutama hienosti suunniteltu tapahtuma voi vetää paljon enemmän ihmisiä ja saada enemmän näkyvyyttä kuin yksikään pitkäkestoinen kokoava toimintamuoto. Hyvä tapahtuma voi myös olla jollekin ovi seurakunnan sitouttavampaan toimintaan. Nykyajan seurakuntalaiselle voi myös olla luontevampaa hoitaa uskoaan käymällä satunnaisissa tapahtumissa kuin viikkotoiminnassa. Siten on luontevaa, että hänen tapansa tehdä vapaaehtoistyötä on yhtä pistemäistä.

Pirkko Lahtinen on tutkinut tukihenkilöiden toimintaa Suomen Mielenterveysseuran piirissä. Hän löysi vapaaehtoistyöhön lähtemisen motiiveiksi epäitseekään halun auttaa, elämään tulleen tyhjän tilan täyttämisen, ihmisenä kasvun ja oppimisen, aiemmat kokemukset ihmisen rinnalla elämisestä sekä halun kuulua ryhmään. (Lahtinen 2005, 61-63.) Tässä listassa on havaittavissa samoja motiiveja kuin seuraavassa luvussa esittelemässäni Yeungin tekemässä motiivitutkimuksessakin. Auttamisen halu on suomalaisilla tunnetusti korkealla, mutta kaikki vapaaehtoistyö ei perustu auttamiseen.

3.3 Motivaatioteoria

Lauri Järvilehto kirjoittaa Edward Decin ja Richard Ryanin kehittämästä itseohjautuvuusteoriasta. Siinä puhutaan motivaation eri tiloista ja niiden vaikutuksesta ihmiseen. Amotivaatio on sitä, että ihmiseltä puuttuu tahto toimia eikä hän tee mitään tai tekee jotain täysin ulkoa ohjattua. Ulkoinen motivaatio on käyttäytymistä, joka tähtää ulkoa tulevan tarpeen tai kysynnän tyydyttämiseen tai palkkion saamiseen. Se tarjoaa vain lyhytaikaisen ilon mutta lopulta edistää pahoinvointia, koska palkkiota täytyy aina suurentaa ja sen saavuttaminen vaatii yhä enemmän työtä. Sisäinen motivaatio koostuu toiminoista, joita ihminen tekee niiden itsensä takia sekä tyydyttääkseen autonomian eli vapauden, kompetenssin eli osaamisen ja yhteenkuuluvuuden tarvettaan. (Järvilehto 2014, 25-28.)

Autonomian tunne on sitä, että ihminen pystyy omilla teoillaan muuttamaan elämäänsä, muut eivät rajoita häntä. Hänellä on kyky ja asenne ottaa vastuuta tekemisistään ja pitää niitä ominaan. Kompetenssi eli osaaminen on aikaansaamista, tavoitteiden saavuttamista ja elämänhallintaa. Toiminta itsessään on tärkeää, ei vain tavoitteiden saavuttaminen. Itsensä ylittäminen sekä taitojen ja tietojen kehittyminen kuuluvat kompetenssin kokemukseen. Yhteenkuuluvuudella viitataan ihmissuhteisiin, ihmisellä on tarve kuulua johonkin ryhmään ja luoda merkityksellisiä yhteyksiä toisten kanssa. Tähän liit-

tyvät vaikuttaminen, vastuullisuus ja osallistuminen. Näiden psykologisten tarpeiden tyydyttäminen on tärkeää terveyden, onnellisuuden ja hyvinvoinnin sekä kestävä oppimisen kannalta. (Järvilehto 2014, 25-33.)

Vapaaehtoisen sisäistä motivaatiota kannattaa siis selvittää jo rekrytointivaiheessa. Ulkoapäin tulevaan tarpeeseen tai kysyntään vastaaminen ei edistä hänen hyvinvointiaan ja oppimistaan eikä pitemmän päälle siis hyödytä seurakuntaakaan, koska motivaation hiipuessaa vapaaehtoinen jättäytyy pois toiminnasta. Jos sen sijaan vapaaehtoistyö seurakunnassa vastaa joihinkin hänen perustarpeisiinsa vapaudesta, osaamisesta ja yhteenkuuluvuudesta, on toiminta rakentunut hyvälle pohjalle ja se voi näkyä sitoutumisena vapaaehtoistoimintaan.

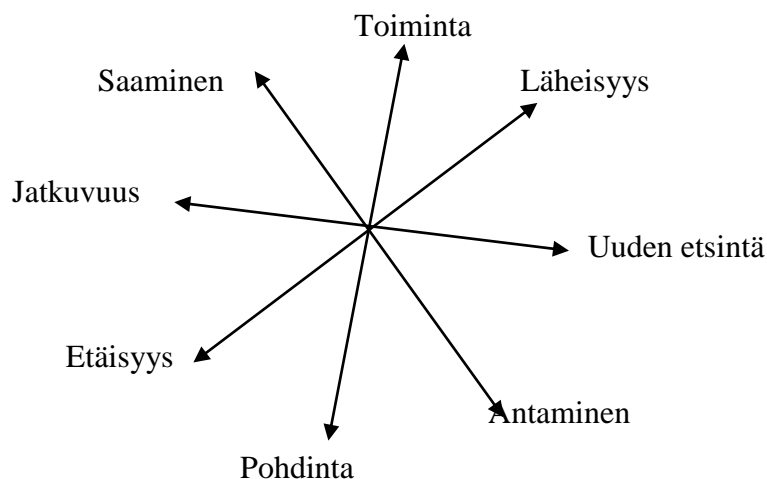
Martela & Jarenko kirjoittavat sisäisen motivaation olevan proaktiivista eli ihminen hakeutuu kohti sitä, mikä häntä innostaa. Häntä ei kiinnosta palkkio vaan tehtävä itsessään ja se vetää häntä puoleensa. Innostavat tehtävät eivät kuormita ihmistä samalla tavoin kuin ulkoisen pakon sanelemat. Martela & Jarenko nostavat myös esiin Decin ja Ryanin tekemän sisäisen motivaation jaon vielä sisäsyntyiseen ja sisäistettyyn. Sisäsyntyinen motivaatio on sitä, kun tekeminen itsessään on nautinnollista. Sisäistetyssä motivaatiossa tietty tekeminen koetaan arvokkaaksi, koska se kytkeytyy itselle tärkeisiin päämääriin ja arvoihin. Sisäistetyn motivaation käsite auttaa vapaaehtoistyössä sellaisissa tehtävissä, joissa päämäärä ja mahdollisesti toimintatavatkin tulevat organisaatiosta käsin. Sen ymmärtäminen tekee mahdolliseksi tukea ja suunnata oikein vapaaehtoisen innostusta. (Martela & Jarenko 2014, 14-15.)

Anne Birgitta Yeung tutki vapaaehtoistoiminnassa mukana olevien motiiveja fenomenologisen lähestymistavan avulla. Hän pyrki selvittämään teemahaastattelujen avulla vapaaehtoistoiminnan yksilötason kokemuksia ja merkityksiä. Hän valitsi kohteekseen evankelisluterilaisen kirkon vapaaehtoistyön voidakseen tutkia arvoja ja uskonnollisuutta vapaaehtoisten motiiveihin liittyen. Tutkimusaineistonsa pohjalta hän rakensi vapaaehtoisuuden motivaation timanttimallin (kuvio 1.), joka avaa sen, mistä vapaaehtoisten motivaatio koostuu. Malli korostaa motivaatioelementtien keskinäistä vuorovaikutusta. Se muodostuu neljästä ulottuvuudesta: saaminen-antaminen, toiminta-pohdinta, läheisyys-etäisyys ja uuden etsintä-jatkuvuus. Ne muodostavat vielä metaulottuvuuden: itseä kohti ja itsestä pois päin. (Yeung 2005b, 107-109.)

Ensimmäinen ulottuvuus sisältää sen, mitä vapaaehtoistyöntekijä saa vapaaehtoistyöstä itselleen ja vastinparina sille on auttamisenhalu, jota vapaaehtoisilla on. Toisen ulottuvuuden vastinpareina ovat jatkuvuus ja uuden etsintä. Siihen liittyy toive jatkuvuudesta ja toiminnan sisällön tuttuudesta ja sen

vastakohtana on uuden oppiminen, uudet kokemukset ja muutos elämässä. Kolmantena ulottuvuutena on etäisyys-läheisyys. Se tarkoittaa toimimista etäällä muista, sitoutumattomuutta ja toisessa päässä taas halua kuulua ryhmään ja sanallista vuorovaikutusta. Toiminta-pohdinta-akselin toisessa päässä on tyhjän ajan täyttäminen toiminnalla ja toisessa päässä arvot ja ajatukset vapaaehtoistoiminnan taustalla. (Yeung 2005b, 112-117.)

Metaulottuvuus itseä kohti tarkoittaa vapaaehtoisen motiivien suuntaavaan itseä kohti, sisäistä pohdintaa, etäisyyttä toisiin, tuttujen asioiden jatkuvuutta ja sitä että itse saa jotain. Ulottuvuus itsestä pois päin tarkoittaa ulospäin suuntautumista, kohti toimintaa, kontakteja, uusia asioita ja muille antamista. (Yeung 2005b, 108.)



Kuvio 1. Vapaaehtoismotivaation timanttimalli (Yeung 2005b, 107)

Vapaaehtoistyöntekijän tai sellaiseksi haluavan motiivit voidaan sijoittaa kuvioon ja pisteet yhdistämällä piirtää niistä hänen motivaatitimanttinsa, joka tuo esiin motivaation tilan. Sen avulla voidaan miettiä, minkä tyyppisiä tehtäviä hänelle tarjotaan tai minkä tyyppistä toimintaa aletaan hänen kanssaan suunnitella. Mietin ensin, että olisiko oppaassamme myös tällainen piirrostehtävä väitteiden jälkeen. Se ei kuitenkaan ole kovin informatiivinen teoriaan perehtymättömälle, joten katsoin paremmaksi kirjoittaa asiat tiivistettyinä testituloksiksi. Niistä on helpompi sekä vapaaehtoisen että työntekijän oivaltaa, mistä käytännön tasolla on kyse, kun teksti avaa motivaation ulottuvuudet konkreettisiin ilmiöihin ja tehtäviin.

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Kehittämistehtävänä tässä opinnäytetyössä on tuottaa Tampereen evankelis-luterilaiselle seurakuntayhtymälle seurakunnan vapaaehtoistyön opas (liite 1). Oppaan tavoitteena on 1) auttaa tekemään näkyväksi, minkä tyyppiset asiat motivoivat vapaaehtoista sekä 2) antaa seurakuntien työntekijöille uusi näkökulma vapaaehtoistyöhön.

Kun vapaaehtoinen saa tuoda esiin omia motiivejaan ja seurakunnan työntekijä osaa niiden perusteella ohjata hänet sopivien tehtävien äärelle sekä hahmottaa, miten tätä ihmistä kannattaa tukea, päästään kaikkia hyödyttävään lopputulokseen. Jos esimerkiksi vapaaehtoistyöntekijäksi haluavan vastauksista näkee, että häntä motivoivat uuden oppiminen ja sosiaaliset kontaktit, niin työntekijän kannattaa tarjota hänelle tehtävä, jossa hän oppii vaikka jonkin uuden taidon tai saa uutta tietoa ja voi ystävystyä uusien ihmisten kanssa. Se voi olla esimerkiksi jokin tehtävä ryhmän kanssa sellaisella työalalla, jolla henkilö ei ole aiemmin työskennellyt. Tekemisen lomassa hän oppii uutta ja tutustuu ihmisiin. Koska hän ei ole aiemmin kyseistä tehtävää tehnyt, hänellä saattaa olla raikkaita ideoita siihen, miten tehtävä voitaisiin tehdä. Fields kirjoittaa, että oppiessaan organisaation jäsenenä yksilö luovuttaa osaamisensa organisaation käyttöön, jos hänellä on mahdollisuus vaikuttaa riittävästi omaan tekemiseensä (Fields 2005, 23). Vapaaehtoisilla on paljon osaamista, josta seurakunta voi päästä osalliseksi, jos vain antaa sille tilaa.

Seurakuntien työntekijöille saattaa olla vaikeaa antaa vapaaehtoisen toimia oman näkemyksensä mukaisesti. Olemme tottuneet työkuultuuriin, jossa koulutettu työntekijä, alansa ammattilainen, tietää ja osaa parhaiten. Työntekijöitä taas valvoo esimies, joka määrittelee rajat, joiden mukaan toimitaan. Vasta viime vuosina ollaan pikkuhiljaa havahduttu siihen, että työntekijälle voi antaa vapautta aiempaa enemmän eikä työ siitä kärsi. Päinvastoin työntekijä motivoituu paremmin tekemään työnsä, kun saa itse valita toimintatavat ja vaikuttaa aikatauluun.

Muutos työkuultuurissa on hidas eikä luottaminen ole kaikille helppoa. Ulkoa ohjattuun työkuultuuriin kasvaneelle on vaikea luottaa vapaaehtoiseen. Pedantti luonne ja kontrollon halu vielä pahentavat luottamuspulaa. Vapaaehtoisia rekrytoitaessa on pakko päästää irti liiasta kontrollon halusta. On annettava vapaus tehdä virheitä sallivassa ilmapiirissä, koska niistä jää parempi muistijälki kuin pitkistä ohjeista. Salliva ilmapiiri on myös paras käytännön sovellus armosta ja lähimmäisen rakkaudesta.

Kun työntekijä saa oppaasta hyvät eväät vastausten tulkintaan ja niistä kootun tiedon soveltamiseen, hän näkee vapaaehtoistyön muunakin kuin valmiiden tehtävien jakeluna. Vapaaehtoisten rekrytoiminen alkaakin muuttua voimavarojen suuntaamiseksi. Kun näkee ihmisten tekevän tehtäviään sisäisen motivaationsa ajamana, tulokset muuttavat ajattelua. Vapaaehtoisten motivaation suuntaaminen oikeisiin asioihin auttaa työntekijää konkreettisesti esimerkiksi tuomalla työn ja yhteisöllisyyden iloa, keventämällä työtaakkaa ja antamalla uusia ideoita työhön. Luovuus syntyy luottamuksesta, vapaudesta ja sisäisestä motivaatiosta.

5 OPAS SEURAKUNNAN VAPAAEHTOISTYÖHÖN

Seurakunnan vapaaehtoistyön opas on laadittu hankkeistajan pyynnöstä eli sen on tarkoitus vastata aitoon tarpeeseen. Työryhmämme palaverissa heittelimme ajatuksia siitä, mitä oppaassa voisi olla ja mitä siihen ei ainakaan kirjoiteta. Halusimme jotakin erilaista kuin perinteiset vapaaehtoistyön oppaat, mutta kesti aika pitkään hahmottaa konkreettisesti, mitä se uusi ja erilainen olisi. Oppaan tavoitteet saimme jotenkin määriteltyä jo aika alussa, mutta keinot niihin pääsemiseksi eivät kirkastuneet ennen kuin prosessin loppupuolella. Oppaan käyttö tuo struktuuria haastattelutilanteeseen ja osaltaan varmistaa, että oleelliset asiat muistetaan keskustella jo heti alussa. Oppaan käyttö välittää sen viestin, että seurakunnassa ollaan kiinnostuneita ihmisestä itsestään eikä vain hänen mahdollisesta työpanoksestaan. Toki oikeanlaisen vapaaehtoistehtävän löytäminen on prosessin tärkein lopputulos, joten työntekijällä on oma vastuunsa keräämänsä tiedon käyttämisestä kumpaakin osapuolta hyödyttävällä tavalla.

5.1 Oppaan rakenne

Halusimme pitää oppaan lyhyenä ja helppolukuisena. Oppaan keskeinen sisältö on vapaaehtoistyöntekijän tai sellaiseksi haluavan motivaation ulottuvuuksia kartoittava testi. Tarkoituksena on saada selville, minkälaiset asiat saavat haastateltavan innostumaan vapaaehtoistoiminnasta. Testi koostuu 40 väitteestä, jotka on ryhmitelty motivaation timanttimallin mukaisesti teemoihin. Väitteet sisältävät vastinparit eli saaminen - antaminen, etäisyys - läheisyys, jatkuvuus - uuden etsintä ja pohdinta - toiminta.

Saaminen kuvaa niitä asioita, joita vapaaehtoinen itse saa tehdessään vapaaehtoistyötä. Henkilölle, jolla tämä osa-alue nousee vastauksista esiin, on keskeisenä motivaation lähteenä se, mitä hän toiminnasta saa. Kyseessä voivat olla vaikka itsensä toteuttamisen mahdollisuus, oma henkinen tai fyysinen hyvinvointi, emotionaaliset palkinnot, ajankäytön ryhdistyminen tai työkokemus. Antamisesta motivoituvilla henkilöillä keskeistä on halu auttaa. Heillä riittää motivaatiota erityistarpeisiin kuten vanhuksien tai syrjäytyneiden auttamiseen. He haluavat tuottaa toisille iloa ja auttaminen on elämäntapa. He voivat kuvata luonnettaan altruistiseksi ja haluavat levittää auttamisenhalua. He auttavat, koska heitä on autettu. Jatkuvuus motivaation ulottuvuutena kertoo siitä, että henkilölle ovat tärkeitä tutut aihepiirit, myönteiset kokemukset vapaaehtoistoiminnasta tai kotoa saatu esimerkki. Oman identiteetin tai luonteenpiirteen toteuttaminen motivoi myös. Vapaaehtoistyö voidaan nähdä myös palkkatyön jat-

keena. Uuden etsintään painottuva motivaatio kertoo kiinnostuksesta uuteen asiaan tai työmuotoon. Vapaaehtoistoiminta saattaa olla vastapainoa omalle elämäntilanteelle tai se tarjoaa uuden harrastuksen, uusia kokemuksia tai elämänlaatua. Uuden oppiminen kiehtoo tai on tarvetta henkilökohtaiselle muutokselle. Etäisyys motivaation ulottuvuutena kertoo joustavuuden tarpeesta, epäbyrokraattisen ilmapiirin arvostamisesta sekä halusta pitää tietty etäisyys ihmisiin. Vastaparinsa läheisyys sen sijaan kertoo sosiaalisuudesta motivaation lähteenä. Ryhmään kuuluminen, yhteishenki, sanallinen vuorovaikutus ja sosiaalisen vuorovaikutuksen edistäminen motivoivat näitä ihmisiä. Pohdinta motivoi osaa ihmisistä. Heidän toimintansa taustalla ovat uskonnolliset arvot tai roolimallit, henkinen tai hengellinen kasvu on tärkeää, samoin ehkä henkilökohtaisten asioiden läpikäynti. Toiminta motivoi heitä, joilla vapaaehtoistyö täyttää vapaata aikaa tai joita toiminnallisuus innostaa. (Yeung 2005b, 109-117.) Väitelauseisiin on tiivistetty edellä mainittuja motivaation osa-alueita ja niiden muotoilussa on tavoiteltu selkeitä eroavuuksia eri osa-alueiden eli motivaation ulottuvuuksien välille.

Vapaaehtoistyön oppaan väitteet on pyritty muotoilemaan siten, että vastaaja ei kokisi niitä kielteisinä. Etenkin saamisen ulottuvuuteen liittyvät väitteet voivat helposti antaa itsekeskeisen vaikutelman vapaaehtoisen motiiveista, joten pyrin ilmaisemaan ne myönteisesti. Vapaaehtoiselle se on kuitenkin lähtökohtaisesti hyvä ja myönteinen asia, kun vapaaehtoistoiminnasta saa itselleenkin jotakin. Myös antamisen ulottuvuuteen liittyvät väitteet muotoiltiin siten, ettei siihen taipuvainen vastaaja koe saamisen ulottuvuuteen liittyviä väitteitä epäoikeudenmukaisina. Yeungin tutkimuksen tulokset esitetään kuitenkin melko voimakkaasti itsen ja omaan hyvinvointiin liittyvin ilmauksin (kyseessä on haastattelujen omat sanavalinnat), joten niitä oli senkin vuoksi muotoiltava samaistuttavammiksi. Oppaan väitteitä ei ole poimittu mistään valmiista kyselystä vaan ne on itse muotoiltu Yeungin ulottuvuuskuvausten pohjalta.

Väitteisiin vastataan laittamalla rasti ruutuun joko samaa mieltä tai eri mieltä -kohtaan. Ulottuvuuksiin liittyvien väitteiden jälkeen oppaaseen on kirjoitettu testitulokset, jotka auttavat seurakunnan työntekijää ja vapaaehtoista yhdessä hahmottamaan, mihin vapaaehtoisen motivaatio painottuu. Testin päättää kysymys sen herättämistä ajatuksista. Oppaassa on myös kirjattuna Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän arvot, että vapaaehtoinen voi verrata niitä omiinsa. Lisäksi oppaasta löytyy seurakuntien vapaaehtoistoimintaan liittyvien verkkosivujen osoitteita.

Haastattelutilanteessa tutustutaan ensin ihmiseen ja kartoitetaan hänen motivaatiotaan, osaamistaan, tarpeitaan, odotuksiaan ja kiinnostuksen kohteitaan sekä oppaassa olevan testin että muun keskustelun avulla. Samassa yhteydessä nostetaan esiin vapaaehtoisen ja seurakunnan arvot ja mietitään, onko niis-

sä riittävästi yhtäläisyyttä. Testin jälkeen voidaan keskustella sen herättämistä ajatuksista ja siirtyä miettimään, millaisen tehtävän vapaaehtoinen haluaisi. Vapaaehtoistyön sivulta sekä työntekijän kontaktien kautta käydään läpi seurakunnassa tarjolla olevia tehtäviä. Mikäli juuri sillä hetkellä ei ole tiedossa vapaaehtoiselle parhaiten sopivaa tehtävää, vapaaehtoiskoordinaattori voi ottaa yhteyttä seurakuntiin ja tiedottaa, millaista osaamista olisi tarjolla. Näin seurakunnissa voidaan nostaa esiin uusia ideoita tai lähteä yhdessä vapaaehtoisen kanssa kehittämään niitä.

5.2 Oppaan hyödynnettävyys

Laatimaani seurakuntien vapaaehtoistyön opasta käytetään Tampereen ev. lut. seurakuntayhtymässä niissä tilanteissa, kun vapaaehtoistyön koordinaattori tai muu seurakunnan työntekijä haastattelee vapaaehtoistyöstä kiinnostunutta henkilöä. Oppaan avulla voidaan kartoittaa, mikä haastateltavaa motivoi vapaaehtoistoiminnassa. Sen jälkeen voidaan yhdessä miettiä, millaista vapaaehtoistyötä haastateltava haluaisi tehdä. Mikäli sen tyyppisiä tehtäviä on jo tarjolla esimerkiksi vapaaehtoistyö.fi -sivustolla tai muuten koordinaattorin tiedossa, hän esittelee ne ja antaa tehtävästä vastaavan työntekijän yhteystiedot vapaaehtoiselle ja hänen yhteystietonsa työntekijälle. Jos taas vapaaehtoisen vahvuuksia ja motivaation ulottuvuuksia vastaavaa tehtävää ei ole valmiina, koordinaattori tiedottaa seurakuntien työntekijöille, että tällaista osaamista olisi tarjolla. Seurakunnissa voidaan sitten miettiä, missä työmuodoissa sitä voidaan hyödyntää tai voidaanko suunnitella uutta toimintaa yhdessä tämän vapaaehtoisen kanssa.

Vapaaehtoistyön koordinaattori tai paikallisseurakuntien vapaaehtoistyöstä vastaavat työntekijät voivat päivittää oppaan sähköistä versiota, joka on saatavilla joko seurakuntayhtymän vapaaehtoistyön sivustolla tai yhtymän intranetissä. Opasta jaetaan myös seurakuntien työntekijöille luettavaksi ja rekrytoinnin avuksi. Työntekijöillä saattaa olla hiukan jäykkiä ajatusmalleja vapaaehtoistyöstä, joten tarkoitus on antaa heillekin uusia ajatuksia ja erilaista lähestymistapaa vapaaehtoisten kanssa toimimiseen. Jonkinlainen oppaan ja sen taustateorian esittely ja ohjeistus lienee tarpeen, että opasta osataan sujuvasti käyttää.

6 POHDINTAA

6.1 Opas seurakunnan käytössä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Tampereen evankelis-luterilaiselle seurakuntayhtymälle vapaaehtoistyön opas seurakuntien työntekijöiden ja vapaaehtoistyöhön aikovien tai vapaaehtoisena toimivien käyttöön. Tavoitteena on myös antaa työntekijöille toisenlainen näkökulma vapaaehtoistyöhön. Ajatuksena on, että siirryttäisiin tehtävälähtöisyydestä ihmislähtöiseen ajatteluun. Tarkoitus on havahduttaa työntekijöitä näkemään, että tehtäviä ei vain jaeltaisi seurakunnan tarpeiden mukaan, vaan tutustuttaisiin ihmiseen ja otettaisiin selvää, mikä häntä motivoi. Sen tiedon avulla hänet ohjattaisiin hänelle parhaiten sopiviin tehtäviin. Tämä opas on työkalu, joka auttaa seurakuntien vapaaehtoistyötä vähitellen muotoutumaan vapaaehtoistyöntekijöiden sisäisestä motivaatiosta käsin.

Vapaaehtoistyön oppaan tavoitteena on nostaa esiin Yeungin motivaatiotimantissa näkyvät motivaation eri ulottuvuudet. Jokaisella ne painottuvat omalla persoonallisella tavallaan. Vaikka osa kysymyksistä ilmaisee pysyviä persoonallisuuspiirteitä, annetaan tilaa kasvulle ja löytämiselle. Elämäntilanteet muuttavat motivaation painopisteitä, joten testitulokset ei ole aina sama. Vapaaehtoiselle voikin olla hyödyllistä tutkailla motivaatioulottuvuuksia uudemman kerran siinä vaiheessa, kun tekee mieli lopettaa jokin pitkäkestoinen vapaaehtoistyö, joka on jo alkanut kyllästyttää.

Seurakunnan tarpeita ei ole tarkoitus unohtaa, vaan opasta hyödyntäen pyritään yhdistämään seurakunnan ja vapaaehtoisen tarpeet molempia parhaiten hyödyttävällä tavalla. Oppaaseen on jo esipuheeseen kirjoitettu auki seurakunnan perustehtävä ja lopussa on yksinkertainen tiivistys Tampereen evankelis-luterilaisen seurakuntayhtymän arvoista. Haastattelutilanteessa voidaan käydä keskustelua kummankin osapuolen arvoista ja sen kautta pyrkiä myös sisäistettyyn motivaatioon.

Seurakuntien vapaaehtoistyötä voisi kehittää seuraavaksi siten, että päivitetttäisiin työntekijöiden osaamista vapaaehtoistyön johtamisessa. Sisäisen motivaation voisi ottaa vaikka työyhteisöpäivän teemaksi. Leppoisa ilmapiirissä sopivan kevyenä koulutusosiona se voisi saada hyvän vastaanoton. Kun työntekijät tutkiskelisivat ensin oman motivaationsa ulottuvuuksia, heidän olisi helppo hahmottaa

niiden merkitys vapaaehtoisellekin. Opas päätyisi varmemmin käyttöön ja sitä olisi helpompi hyödyntää, kun se olisi työyhteisössä käyty läpi ja teoriaa sen takana olisi hiukan avattu. Seuraavassa vapaaehtoistyön rekrytointitapahtumassa opas voisi jo olla käytössä.

Vapaaehtoistyö.fi -sivustolla voisi olla myös oma seurakuntien työntekijöille näkyvä sivunsa, jossa olisi tarjolla osaamista. Näitä voisi vinkata työntekijöiden sähköpostiryhmien tai Facebook-ryhmän kautta. Koordinaattori voisi yhdessä vapaaehtoisen kanssa laatia pienen kuvauksen haastateltavan osaamisesta ja mielenkiinnon alueista. Hänen yhteystietonsa löytyisivät koordinaattorilta, jolta seurakunta voi sitten pyytää niitä ja ottaa yhteyttä.

Opas on onnistunut perustehtävässään eli sillä voidaan helposti kartoittaa vapaaehtoistyöstä kiinnostuneen motivaatiota osa-alueittain ja sen avulla voidaan osoittaa hänelle motivoiva tehtävä tai kehitellä sellainen yhdessä. Oppaan käyttöä saattaa haitata se, jos seurakunnan työntekijä ei ole perehtynyt oppaaseen ja tehtävätarjontaan riittävästi eikä näin ollen osaa yhdistää motivaation osa-alueita oikeanlaisiin tehtäviin. Koetin ennakoida tätä laatiessani testituloksia. Testitulokset on pyritty kirjoittamaan siten, että työntekijän pitäisi pystyä tehtävätarjonnasta ehdottamaan oikeansuuntaisia tehtäviä. Punnitsin sitä, kannattaako testituloksiin kirjata kovin tarkkaan tehtäviä tai tehtävätyyppejä ja päädyin siihen, että lisään niitä tai niiden suuntaan ohjaavia kysymyksiä vielä testituloksien perään. Näin tehtävien valikoiminen on tehty mahdollisimman helpoksi ja vastauksia on helpompi soveltaa oikein. Testiväitteisiin vastaaminen voi aiheuttaa hankaluutta, mikäli ne on mahdollista ymmärtää väärin. Testitilanteessa voi tietysti kysyä työntekijältä, mitä väitteellä tarkoitetaan.

Oivallus oman motivaation ulottuvuuksista ja sisäisen motivaation merkityksestä sai heti ajattelemaan omaa tiimiä ja työyhteisöä. Aionkin jakaa löydökset tiimilleni ja testauttaa oppaan työtovereillani. Työni linkittyy sujuvasti muutamaankin muuhunkin tiimissämme ajankohtaiseen projektiin, jotka ovat yhteydessä vapaaehtoistyöhön, työn iloon ja työntekijän omaan motivaatioon. Nämä kaikki liittyvät samaan vapaaehtoisuuden ja sisäisen motivaation teemaan, joten yhteistä jaettavaa varmasti riittää, kun kaikki saavat omat projektinsa valmiiksi. Paras osuus on tietysti sitten se vaihe, kun tämä yhteinen aines saadaan jalostettua käytännön työhön.

Jo mainitun oman tiimin ja koko työyhteisön lisäksi mietin myös jokavuotista rippikoulua ja oppaan (tai siitä tehdyn variaation) hyödyntämistä ennen leiriä isosten ja apuopettajien kanssa. Opasta voisi kokeilla jo isos- ja apuopettajakoulutuksissa. Leirin lopussa sitä voisi kokeilla leiriläisten kanssa siinä yhteydessä, kun esitellään seurakunnan toimintaa ja kutsutaan nuoria mukaan. Isosten tehtäväjakoakin

voi miettiä motivaatioulottuvuuksien kautta. Iso osa leiriläisistä ei ole kiinnostunut isosen tai kerhonohjaajan tehtävistä, joten muut seurakunnan vapaaehtoistehtävät on nostettava esiin. Nuorten motivaation ulottuvuudet olisi kiinnostava tunnistaa ja miettiä, mitä uutta voisimme kehittää heidän lähtökohdistaan käsin. Ehkä saisimme nuoria sen kautta sitoutumaan seurakunnan toimintaan. Mietin, että ylipäättään rippikouluun voisi lisätä vapaaehtoistoimintaa sen sijaan, että käydään istumassa valmiissa ohjelmassa. Yhteisvastuukerääjänä ja vanhusten ulkoiluapuna toimiminen ovat hyvä alku, mutta yhdessä tekeminen voisi olla rippikoulun tapa olla koolla. Jos nuoret oppivat alusta lähtien, että tilaisuudet rakennetaan yhdessä ja seurakuntalaisina ollaan auttamassa toisia, lienee heitä helpompi pyytää mukaan toimintaan rippikoulun jälkeenkin.

Pohdin myös, mitä oppaalla olisi annettavana partiotyölle ja lippukunnille. Niissäkin pestejä voisi räätälöidä uudestaan, kun partiolaisten motivaation ulottuvuudet olisivat selvillä. Se voisi tuoda uutta virettä johtajapulasta kärsiviin lippukuntiin ja toisaalta innostaa pitkään puurtaneita uusiin ideoihin. Lippukunnissakin näkee liian usein tehtäviä jaettavan velvollisuus- tai uhrautumisperiaatteella, mikä ei ole ihan se, mihin partion kasvatusjärjestelmässä pyritään. Tuohon juuri voisi olla avuksi omien motivaatioulottuvuuksien tutkiminen. Partiosta sinänsä voisi ottaa paljonkin mallia seurakunnan vapaaehtoistyöhön. Se on todellista vapaaehtoistyötä, jossa ei kenellekään maksella palkkioita. Juuri se antaa tilaa sisäiselle motivaatiolle. Seurakunnissa muussa toiminnassa käytetään vielä erinäisiä pieniä palkkioita, mutta ne ovat ulkoisia motivaation lähteitä, joten sitouttavuus ei ole niin vahvaa kuin se voisi olla. Ennen pitkää niistä joudutaan kumminkin luopumaan, kun rahat loppuvat.

Työhöni on tähän asti kuulunut myös jonkin verran perhetyötä ja siihen kaipaamme vapaaehtoisapua. Yritimmekin houkutella esiin sekä ihmisiä että ideoita siinä kuitenkaan onnistumatta. Opinnäytetyöprosessin jälkeen hahmotan paremmin, millaisiin tehtäviin voisimme vapaaehtoisia pyytää. Näen myös, mihin motivaation ulottuvuuksiin kyseiset tehtävät vastaavat, joten haastattelun ja oppaan hyödyntämisen jälkeen osaisin kohdistaa tehtävien tarjoamisen täsmällisemmin. Perhetyötämme täytyy joka tapauksessa uudistaa ja mietimme, että siirtyisimme tapahtumapainotteiseen toimintamalliin. Tapahtumien ideoinnissa ja valmistelussa olisi helpompaa jakaa vastuuta vapaaehtoisille kuin tällaisessa säännöllisessä kokoavassa toiminnassa. Tapahtumaan voidaan keksiä monipuolisia tehtäviä eri asioista motivoituville ja yhden tapahtumaan tekemiseen on helppo sitoutua.

6.2 Opinnäytetyö prosessina

Opinnäytetyön tekoprosessi oli lopulta aika lyhyt, vaikka ensimmäinen tapaaminen oli jo keväällä. Tapasimme yhteensä kolmisen kertaa ja heittelimme ideoita siitä, millainen opas voisi olla ja miten vapaaehtoisten motivaatiota voisi selvittää. Heti ensimmäisellä kerralla jo pääsimme yhteisymmärrykseen siitä, millainen oppaasta ei tule ja mitä asioita pyrin välttämään. Keskeinen oivallus sisällöstä kuitenkin puuttui ja opas tuntui omasta mielestäni jotenkin tarkoituksettomalta. Jo ensimmäisellä tapaamiskerralla sain työelämäohjaajaltani vinkit motivaatioteorian lähteistä. Meni silti aika myöhään, ennen kuin mitään merkittävää oivalsin.

Vielä seminaarivaiheessakin oli teorian soveltaminen hukassa enkä oikein itsellenikään pystynyt vakuuttamaan, että oppaasta tulee hyödyllinen. En myöskään seminaarissa saanut mitään eväitä siihen, miten muotoilen oppaan sisällön. Olin jo aikeissa soveltaa Minna Katteluksen kehittämää opinto-ohjauksen Kipinä-mallia, kunnes yhtäkkiä ymmärsin, miten Yeungin timanttimallia voi soveltaa käytäntöön ja motivaation ulottuvuudet nousevat esiin. Se oli ratkaiseva käänne prosessissa ja sen jälkeen oppaan sisältö olikin selvä. Kipinä-malliin tutustuminen oli kuitenkin hyödyllinen sivujuonne, koska siinäkin omalla tavallaan haetaan niitä asioita, jotka nousevat sisäisestä motivaatiosta.

Kysymyksiä laatiessani sain ajatteluapua ystävältäni, jolla tavallaan testasin väitteiden ensimmäisiä versioita. Se oli hyödyllistä, koska olisin laatinut helposti liian pitkiä väitteitä eikä semanttisilta kömmähdyksiltäkään olisi välttytty. Palaute auttoi muotoilemaan väitteistä parempia. Mietimme myös eri vaihtoehtoja väitteiden keskinäiselle järjestykselle. Työelämäohjaajani sekä graafisesta ilmeestä vastaavan toimitussihteerin kommentit auttoivat vielä muokkaamaan oppaan tekstiä.

Vapaaehtoistyön oppaan testaaminen käytännössä jäi viime hetkeen, mutta onnistuin kuitenkin pienellä joukolla sitä kokeilemaan ja sain selville, onko opas käyttökelpoinen. Testasin oppaan toimivuutta parillakymmenellä apuopettajaksi koulutettavalla sekä yhdellä aikuisella ja palaute oli myönteistä. (Apuopettajat ovat siis 18 vuotta täyttäneitä nuoria aikuisia, isosten lähiesimiehiä, jotka ohjaavat isosten toimintaa rippileirillä, vastaavat iltaohjelman sujuvuudesta ja isosten raamattuhetkestä sekä saavat pitää joitakin oppitunteja ja toimia konfirmaatiossa ehtoollisavustajina.) Joku heistä kommentoi, että skaalaa voisi olla hiukan enemmän, koska nyt on vain viisi väitettä jokaista motivaation osa-aluetta kohti. Väitteitä on kuitenkin yhteensä 40, joten en mielelläni lisäisi enempää. Jo nyt yksi testattavista sanoi heti ensimmäiseksi, että onpa näitä paljon. Testin tekeminen sujui häneltäkin silti nopeasti, kuten

muiltakin, joten määrä lieene kuitenkin melko sopiva. Yksi asia, johon huomioni kiinnittyi, olikin juuri tuo, että testin tekemiseen kului aikaa varsin vähän. Se on selkeä indikaattori oppaan käyttömukavuudesta ja väitteiden ymmärrettävyydestä. Liian pitkä ja aikaa vievä testi saa vapaaehtoisen turhautumaan ja jää hyvin pian työntekijältä käyttämättä.

Apuopettajakoulutettavat pitivät testiä mielenkiintoisena ja moni sanoi löytäneensä itsensä testitulokista ja toisaalta oppineensa jotain uutta itsestään. Hakiessani selkeää erottuvuutta osa-alueiden välillä vahvensin väitteitä sanoilla "aina" ja "mieluiten", mikä aiheutti kritiikkiä yhdeltä henkilöltä. Hän kuitenkin ymmärsi tarkoitukseni ääripäiden hakemisessa ja minä taas ymmärsin hänen hankaluutensa siinä, että ei voi sanoa "aina" tai "mieluiten" asioista, joita kuvaasi paremmin vaikkapa sanat "usein" ja "mielelläni". En kuitenkaan aio muuttaa kyseisiä väitteitä, koska osa-alueiden selkeä erottuvuus on mielestäni oleellisempi seikka kuin väitteen sopiminen jollekin tietylle testihenkilölle. Harvoin missään testeissä on pelkästään täydellisesti vastaajalle sopivia väitteitä tai kysymyksiä. Mikäli sama palaute tulee myöhemmin käytön aikana usein esiin, muotoilen väitteet uudelleen.

Testitulosten tarkistamisessa joku koki hankalaksi seurata parittomia ja parillisia väitteitä. Huomasin tämän, kun tarkistin erään vastaajan tulokset hänen puolestaan. Vaatii vähän keskittymistä, että tulee laskeneeksi oikeat vastaukset yhteen. Tämä palaute tuli vain yhdeltä henkilöltä, joten siinäkin kyseessä oli enemmän henkilökohtainen kuin yleinen kokemus. Testaajat kiinnittivät huomiota myös siihen, että tulokset saattoivat osoittaa saman osa-alueen ääripäät yhtä vahvoiksi. Se ei tietenkään ole ongelma, vaan kertoo siitä, että kyseistä henkilöä sattuvat motivoimaan samat ääripäät, esimerkiksi saaminen ja antaminen. Testaajien joukossa tuli esiin kaksi tällaista tulosta.

Toinen kriittinen vaihe testaamisessa tulee siinä vaiheessa, kun seurakunnan työntekijät kokeilevat oppaan käyttöä haastattelutilanteessa ensimmäisen kerran yhdessä vapaaehtoisten kanssa. Mikäli käytötilanteet sujuvat molemmilta osapuolilta ongelmitta, voidaan opas lähettää painoon ja jakaa isommalle joukolle käyttöä varten.

6.3 Opinnäytetyön vaikutus työhöni

Opinnäytetyön teoria vaikutti lopulta yllättävän syvällisesti omaan työhöni. Nykyistä työtä tehdessäni minua on vaivannut jatkuva epämukavuus ja olen sitä analysoinut, koska olen halunnut päästä sen epämukavuuden ytimeen. Silti en ole ihan tavoittanut sitä. Mikä hiertää ja miksi, kun työhön ei syty? Mikä on se, mikä sytyttää niinä hetkinä, kun työntekoni on ollut innostunutta? Kun sisäistin Yeungin motivaatiotimantin ja luin Järvilehdon sekä Martela & Jarengon tekstiä sisäisestä motivaatiosta, palat loksahelivat paikoilleen. Tunnistin omat motivaation ulottuvuuteni ja totesin, ettei työni kaikin puolin osu niihin. Parhaiten olen ollut vauhdissa juuri silloin, kun olen toiminut oikeilla motivaation ulottuvuuksilla, tehnyt niihin sopivaa työtä.

Sisäistetyn motivaation käsite oli myös arvokas löytö, koska juuri seurakunnan työssä näen sen erittäin tärkeänä. Välillä on hoidettava sellaisia tehtäviä, jotka eivät osu omiin motivaation ulottuvuuksiin, mutta kun on sisäistänyt sen, millä asialla ollaan ja tietää sen arvon, pystyy nekin tehtävät mielekkäästi hoitamaan. Tasapaino sisäisen ja sisäistetyn motivaation välillä on hyvä kuitenkin säilyttää, koska vain ensimmäinen näistä on se todellinen toiminnan, tuloksen ja työstä nauttimisen moottori.

Vapaaehtoistyön opas on tässä vaiheessa jonkinlainen kokeilu ja aika näyttää, millaisia parannuksia siihen on tehtävä. Väitteitä joudutaan ehkä hiomaan vielä ja mahdollisesti vähentämään, mikäli käytäntö osoittaa, että ihmiset kokevat testin raskaslukaiseksi. On myös kiinnostavaa nähdä, innostuvatko työntekijät käyttämään opasta ja onko siitä heille apua. Opas voi olla lyhytikäinen, mutta tärkeämpi lopputulos on se, jos ymmärrys sisäisen motivaation ja motivaation eri ulottuvuuksien tärkeydestä jää elämään työyhteisön ajatteluun ja käytäntöihin. Silloin tavoite uuden näkökulman avaamisesta on syvällisesti onnistunut.

Teoriaosaan lukemani kirjallisuus vaikutti laajemminkin kuin vain opinnäytetyöhön liittyvinä oivalluksina. Järvilehdon kirjassa mainitut autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden kokemukset jäivät mieleen keskeisiksi ydinasioiksi oppimisen edellytyksinä. Ne ovat tietysti hyvän vapaaehtoistoiminnan kivijalka, mutta seuraava kehitysaskel on miettiä, mitä se tarkoittaa rippikouluopetuksessani. Opinnäytetyön tekemisellä voi siis olla kauaskantoisetkin vaikutukset työni eri osa-alueisiin. Rippikoulussa oppimisen radikaali muuttaminen vaatii kuitenkin niin paljon ideointia, suunnittelua ja omien taitojen kartuttamista sekä omien asenteiden ja vanhanaikaisten ajatusten työstämistä, että sen jätän

suosiolla tuleviin vuosiin. Pienin parannuksin voi silti ottaa askelia oikeaan suuntaan vaikka jo tulevan rippikouluryhmän kanssa.

Tämä opinnäytetyö osaltaan valmistaa minut kirkon nuorisotyönohjaajaksi ja yhteisöpedagogiksi. Alan uuden virkani osoittamissa raameissa rakentaa seurakuntayhteisöä omalla paikallani. Johdannossa jo viittasin Raamatusta nousevaan käsitykseen seurakunnasta yhteisönä, joka on Kristuksen ruumis. Ruumiin jäsenet toimivat kukin parhaiten omalla paikallaan, itselleen sopivassa tehtävässä. Tämän työn teoriaosa auttoi tekemään oppaan, jonka avulla vapaaehtoinen voi suunnistaa kohti omaa paikkaansa yhteisössä.

Tekemällä tämän opinnäytetyön opin jotakin oleellista siitä, millä tavoin voi auttaa kutakin yhteisön jäsentä löytämään paikkansa siinä. Motivaatioteoriaan tutustuminen antoi eväitä vapaaehtoistyön johtamiseen. Sisäistetty ymmärrys motivaation ulottuvuuksista ja sisäisen motivaation tärkeydestä auttaa varmasti, kun seuraavan kerran mietin, mihin tehtävään vapaaehtoisia ohjaan. Kirkon työ ja se, miten seurakunnat muodostuvat, tulee muuttumaan tulevina vuosikymmeninä. Seurakuntien työntekijöiden on osattava rakentaa yhteisöjä. Olemme ainakin valmentajia, yhteen saattajia, kannustajia ja resurssien löytäjiä. Lakkaamme olemasta ohjelmatoimistoja ja "nakkikoneita".

Opin tätä työtä tehdessäni jotakin myös itsestäni. Tiedostan nyt tarkemmin, mistä oma motivaationi koostuu, mikä minua ohjaa kohti jotakin ja pois jostain. Arvostan itsetuntemusta lisääviä oppimiskokemuksia, koska niiden avulla voi kasvaa sekä ihmisenä että ammattilaisena. Aloittaessani uudessa virassa voin heti alusta asti suunnitella työtäni niin, että voin hyödyntää motivaationi ulottuvuuksia ja vastaavasti koettaa välttää ajautumista kohti vääriä valintoja. Työn paineessa voin myös vahvemmin seistä omilla jaloillani, kun tunnen itseni paremmin. Voin sanoa ei ulkoa päin tuleville vaatimuksille, jotka vievät väärään suuntaan ja pystyn perustelemaan kantani.

Opinnäytetyön tekemisessä yllätti se, että sillä oli itselleni syvällistä merkitystä. Otin tehtävän vastaan tilauksena ja pidin sitä pintatason suoritteena. Ajattelin, että onnistuessaan se voi olla hyödyllinen vapaaehtoisia rekrytoitaessa ja se riitti motivoimaan työn tekemiseen. Teorian sisäistäminen ja oikeasti hyödylliseksi havaitseminen synnytti pian ajatuksia eri testiympäristöistä. Näen myös mahdollisuuden kehittää työtäni ja kehittyä työssäni kun kaikki rakentuu sisäisestä motivaatiosta käsin.

Koska pätevidyn kirkon nuorisotyönohjaajaksi ja olen tullut valituksi kyseiseen virkaan, on aiheellista pohtia prosessin hengellistäkin ulottuvuutta. Matka vastentahtoisesta teini-ikäisestä kerhonohjaajasta

unelmansa saavuttaneeseen varhaisnuorisotyönohjaajaan on ollut pitkä ja paikoitellen raskas. Arvos-
tuksen kohteet ovat muuttuneet ja ikä on kypsyttänyt. Kutsumusta on kyselty ja koeteltu, mutta koko
matkan se on kulkenut mukana. Punaisena lankana koko elämänkaaressa ja ammatillisessa kehitykses-
sä näen johdatuksen, joka piirtyy esiin jokaisessa käännekohdassa - myös tämän työn aihevalinnassa.
Opinnäytetyö olisi voinut jäädä tekniseksi suoritukseksi, josta on pieni käytännön hyöty jossakin teh-
tävässä. Siitä tulikin tärkeä osa ammatillista kehitystäni, kun sen myötä aloin hahmottaa koko työnteon
perustan eri tavalla kuin tähän asti. Ei ole mitään järkeä tehdä työtä muusta kuin sisäisestä motivaatios-
ta käsin. Sisäinen motivaatio ja oman motivaation osa-alueiden tunnistaminen auttaa työn suunnittelun
lisäksi työtehtävien delegoinnissa.

Kyseessä on tärkeä ja oikeaan aikaan osunut löytö, koska tarvitsen myös uudistumista, kun olen aloit-
tamassa uuden työn. Vuosien varrella on kehittynyt hyvä perusrutiini ja yhteisöpedagogiopinnat ovat
vahvistaneet perustaitoja. Uudessa virassa ja seurakunnan työn muutosvaiheessa tarvitaan isoja ja pie-
niä uudistuksia sekä työn suunnittelussa että sen tekemisessä. Tämän opinnäytetyön teoriapohja on
antanut suuntaviittoja sille, mitä kohti kannattaa uudistumisessa suunnata. Voin sitoa yhteen kokemuk-
sen tuoman rutiinin, aloittajan innon, uudistumisen tarpeen ja opintojen tuoman löydön uudesta suun-
nasta. Aika timanttinen yhdistelmä.

LÄHTEET

- Eskola, A.- Kurki, L. (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino.
- Fields, M. 2005. Toiminnallista kasvatustyötä ja kasvatuksellista toimintaa - kansalaisjärjestöt aktiivisen kansalaisuuden vaalijoina. Teoksessa A. Ilvonen (toim.) Yksilö, yhteisö ja kansalaisyhteiskunta. Vantaa: Opintoiminnan keskusliitto. 17-27.
- Gordon, T. 2005. Toimijuuden käsitteitä ja dilemmoja. Teoksessa A. Meurman-Solin ja I. Pyysiäinen (toim.) Ihmistieteet tänään. Helsinki: Gaudeamus. 114-130.
- Grönlund, H. & Pessi, A. 2008. Osallisuuden asenteet ja teot. - Nuoret ikäryhmät vapaaehtoistoiminnassa. Teoksessa M. Autio, K. Eräranta ja M. Myllyniemi, (toim.) Polarisoituva nuoruus? Nuorten elinolot -vuosikirja 2008. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisosasiain neuvottelukunta, sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus (Stakes). 127-137.
- Harju, A. 2005. Kansalaistoiminta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung (toim.): Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 58-80.
- Ilvonen, A. 2005. Järjestötoiminta vaikuttaa Suomessa. Teoksessa A. Ilvonen (toim.) Yksilö, yhteisö ja kansalaisyhteiskunta. Vantaa: Opintoiminnan keskusliitto. 7-14.
- Järvilehto, L. 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Koskiahio, B. 2001. Sosiaalipolitiikka ja vapaaehtoistyö. Teoksessa A. Eskola & L. Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino. 13-40.
- Koskenvesa, E. 2001. Pelaajakokemuksia valmentajille. Teologian opiskelijat ja vapaaehtoistoiminta. Teoksessa A. Eskola ja L. Kurki (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino. 121-136.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Lahtinen, P. 2005. Vapaaehtoistyön haasteita. Teoksessa M. Lahtinen & T. Toikkanen (toim.): Anno Domini 2005 Diakoniatieteen vuosikirja. Lahden Diakoniasäätiö, Lahden diakonian instituutti. 59-67.
- Lindstam, T. 2005. Vapaaehtoistyö ja ammatillaisuus. Teoksessa M. Lahtinen & T. Toikkanen (toim.): Anno Domini 2005 Diakoniatieteen vuosikirja. Lahden Diakoniasäätiö, Lahden diakonian instituutti. 81-87.
- Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2014:9 Saatavissa https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1 Viitattu 3.10. 2016.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Saatavissa https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf Viitattu 5.10.2016.

Mikkola, T. 2006. Jäsenyyden rajalla - Mikä kirkossa vieraannuttaa? Mikä vetoaa. Teoksessa T. Mikkola, K. Niemelä, J. Pettersson (toim.). *Urbaani usko - Nuoret aikuiset, usko ja kirkko*. T. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 96 Tampere. 192- 262.

Mönkkönen, K. 2005. Toiminnallinen vaikuttaminen. Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung (toim.): *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 277-304.

Nivala, E. & Ryyänen, S. 2013. Kohti sosiaalipedagogista osallisuuden ideaalia. *Sosiaalipedagogiikan aikakauskirja, vuosikirja 2013*, vol. 14. Saatavissa: <http://www2.uef.fi/documents/1381035/2330652/NivalaRyyn%C3%A4nen2013.pdf> Viitattu 28.8.2016.

Nylund, M. & Yeung, A.B. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 13-38.

Pessi, A. B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä – tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. *Avustustoiminnan raportteja 23*. Raha-automaattiyhdistys 2010. Saatavissa <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf> Viitattu 3.10.2016.

Pessi, A.B. & Oravasaari, T. 2011. Suomalaisen altruismin tyypit. Auttamisen kolme muotokuvaa. Teoksessa A.B. Pessi & J. Saari (toim.) *Hyvien ihmisten maa. Auttaminen kilpailukyky-yhteiskunnassa*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 71-90.

Sipiläinen, I. 1996. Kansankirkon haasteet. Teoksessa A. Matthies, U. Kotakari, M. Nylund (toim.) *Välittävät verkostot*. 49-58.

Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Helsinki: Kilpailu- ja kuluttajavirasto. Saatavissa http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistoiminnan_mahdollisuuksista_ja_esteista.pdf Viitattu 3.10.2016.

Yeung, A.B. 2005a. Seurakuntien vapaaehtoistoiminta - rakennuselementtejä kohtaamiseen ja yhteisöllisyyteen. Teoksessa M. Lahtinen & T. Toikkanen (toim.): *Anno Domini 2005 Diakoniatieteen vuosikirja*. Lahden Diakoniasäätiö, Lahden diakonian instituutti. 45-58.

Yeung, A.B. 2005b. Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa M. Nylund & A.B. Yeung (toim.): *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino. 104-125.

Virkki, T. 2004. Vihan voima. Toimijuus ja muutos vihakertomuksissa. Jyväskylä: Atena.



TERVETULOA SEURAKUNTIEN VAPAAEHTOISTOIMINTAAN!

Loistavaa, että sinua kiinnostaa seurakuntien vapaaehtoistyö! Tutkimuksen mukaan auttaminen tuo iloa ja hyvää mieltä. Onnellinen ihminen auttaa. Auttaminen ja yhteisöllisyys myös kulkevat käsi kädessä. Kaikki vapaaehtoistoiminta ei kuitenkaan ole auttamista, vaan se voi olla hyvinkin monipuolista tekemistä sekä omaksi että yhteiseksi iloksi.

Tehtävämme seurakunnissa on lähetyskäskyn mukaisesti elää ja toimia lähellä armollista Jumalaa, lähimmäistä palvellen ja luomakuntaa varjellen. Sinä saat tulla mukaan sellaisena kuin olet ja osallistua sellaiseen vapaaehtoistoimintaan, mikä sinua kiinnostaa.

Koska seurakunnilla on monenlaista tekemistä tarjolla, on hyvä kartoittaa, millaiset asiat sinua innostavat. Tässä oppaassa on suuntaa-antava testi, jonka avulla voidaan koota yhteen, mikä kaikki sinulle on tärkeää toimiessasi vapaaehtoisena. Vastauksiesi pohjalta voitte yhdessä seurakunnan työntekijän kanssa käydä läpi, millaiset tehtävät sopisivat juuri sinulle. Se voi olla jotakin, mitä on jo valmiina tarjolla tai jotakin, mitä voitte yhdessä ideoida.

Testin jäljessä on kirjattuna Tampereen ev. lut. seurakuntayhtymän arvot, joita voit tutkailla ja miettiä, miten ne suhteutuvat omiin arvoihisi. On hyvä, jos löydät riittävästi yhteistä, niin on helppo toimia yhdessä.

Oppaan lopussa on muutamia yhteystietoja, jotka auttavat sinua eteenpäin etsiessäsi vapaaehtoistehtäviä.

Iloa tutkimusmatkallesi ja tervetuloa seurakunnan vapaaehtoiseksi!

- Paula Taipalus-
oppaan kirjoittaja

Opasta ovat kanssani ideoineet Pia Korri, Reija Jarkkola, Katariina Mylläri ja Petri Lassila.
Taiton teki Hanna Koivumäki.

MIKÄ INNOTAA SINUA?

Ohessa on kysymyksiä, joiden avulla saadaan selville, millaiset asiat innostavat sinut mukaan vapaaehtoistoimintaan. Ne ovat kaikki yhtä tärkeitä, joten on hyvä, jos vastaat jokaiseen kysymykseen. Merkitse rasti vasemmalle, jos olet samaa mieltä ja oikealle, jos olet eri mieltä.

	Samaa mieltä	Eri mieltä
1. Haluan vapaaehtoistyöllä kartuttaa työkokemustani.		
2. Autan mielelläni kaikin tavoin.		
3. Vapaaehtoistoiminnassa minulle on tärkeää toteuttaa itseäni.		
4. Minulle on tärkeää omalla esimerkilläni innostaa muitakin auttamaan.		
5. On tärkeää, että vapaaehtoistyö avaa minulle vaikuttamisen mahdollisuuksia.		
6. Koen, että vapaaehtoistyö on minulle kutsumus.		
7. Haluan vapaaehtoistyössä kehittää henkilökohtaisia taitojani.		
8. Vapaaehtoistyössä voin kääntää aiemmin kohtaamani vaikeudet avuksi muille.		
9. On tärkeää, että vapaaehtoistyö lisää hyvinvointiani.		
10. Tiedän jo, mitä ihmisryhmää haluan auttaa.		

Samaa mieltä Eri mieltä

11. On tärkeää, että vapaaehtoisena voin hyödyntää olemassa olevia taitojani.		
12. Minua kiinnostaa vapaaehtoistyössä kokeilla jotain uutta.		
13. Pidän siitä, kun saan hyvät ohjeet tehtävääni.		
14. Etsin vapaaehtoistoiminnasta uusia elämyksiä.		
15. Aiemmat hyvät kokemukset vapaaehtoistyöstä saivat lähtemään uudestaan mukaan.		
16. Kaipaen vapaaehtoistoiminnasta uutta harrastusta.		
17. Sain kotoa auttamisen mallin.		
18. Uuden oppiminen on minulle vapaaehtoistyössä tärkeää.		
19. Jaan mielelläni taitojani muillekin.		
20. Tahdon vapaaehtoistyön avulla muutosta elämäni.		

Samaa mieltä Eri mieltä

21. Toimin mielelläni itsekseni.		
22. Pidän ryhmässä työskentelystä.		
23. Haluan tehtävän, johon ei tarvitse kouluttautua.		
24. Haluan tutustua uusiin ihmisiin.		
25. Minulle on tärkeää, että vapaaehtoistyö on erilaista kuin muu arkeni.		

Samaa mieltä Eri mieltä

26. Juttelen mielelläni muiden vapaaehtoisten kanssa tehtävien lomassa.		
27. Haluan osallistua mieluiten vain lyhytkestoiseen vapaaehtoistyöhön.		
28. Voisin ohjata ryhmää.		
29. Minulle sopii, että vapaaehtoistyö ja muu elämäni pysyvät erillään toisistaan.		
30. Ensisijaisen tärkeää on, että pääsen toimimaan porukassa.		

Samaa mieltä Eri mieltä

31. Olen innokas suunnittelemaan toimintaa.		
32. Toimin mieluiten muiden tekemien valmiiden suunnitelmien mukaan.		
33. Etsin vapaaehtoistyöstä henkistä kasvua.		
34. Ryhdyn mielelläni tekemään kun ohjeet on annettu.		
35. Haluan vaikuttaa vapaaehtoistyöni sisältöihin.		
36. Haluan käyttää vapaata aikaani hyödylliseen tekemiseen.		
37. Otan mielelläni vastuuta myös hengellisistä tehtävistä.		
38. Toimin aina mieluummin kuin mietin.		
39. Keskustelen mielelläni paljon vapaaehtoistyön tekemisen tavoista.		
40. Pidän erityisesti käytännön tekemisestä.		

Suuret kiitokset vastauksistasi!

TESTITULOKSET:

Ne väitteet, joiden kanssa olit eniten samaa mieltä, voivat kertoa siitä, mikä motivoi sinua eniten. Ne on tiivistetty lihavoituihin sanoihin. Näitä osa-alueita on hyvä painottaa kun valitset vapaaehtoistehtävää itsellesi. Vastaavasti ne väitteet, joista olit eniten eri mieltä, eivät ehkä ole sinulle niin merkityksellisiä.

KYSYMYKSET 1-10

Eniten samaa mieltä parittomissa kysymyksissä (1,3,5,7,9): **Saaminen.**

Sinulle on tärkeää, että voit vapaaehtoistyölläsi vaikuttaa tärkeänä pitämiisi asioihin. Sinua motivoivat kaikki myönteiset ja hyödylliset asiat, joita vapaaehtoistyöstä saat. Pidät siitä, kun voit toteuttaa itseäsi, saat iloa ja onnistumisen kokemuksia ja tunnet itsesi tarpeelliseksi. Arvostat vapaaehtoistyön tuomaa ryhtiä ajankäyttöön ja työkokemusta, jota toiminnasta saat.

Eniten samaa mieltä parillisissa kysymyksissä (2,4,6,8,10): **Antaminen.**

Sinua motivoi vapaaehtoistyössä halu auttaa, koska antaessaan saa. Vapaaehtoistoiminta on sinulle kutsumus tai elämäntapa. Autat mielelläsi ja innostat muitakin auttamaan. Tiedät ehkä jo, keitä haluat auttaa. Osaat jalostaa vastoinkäymisetkin muiden avuksi.

KYSYMYKSET 11-20

Eniten samaa mieltä parittomissa kysymyksissä (11,13,15,17,19): **Jatkuvuus.**

Sinua motivoi vapaaehtoistoiminnassa se, kun voit hyödyntää tehtävään sopivia luonteenpiirteitäsi tai taitojasi ja jakaa taitosi muillekin. Sait ehkä jo kotoa sen mallin, että toisia autetaan. Jatkat vapaaehtoisena samantyyppistä toimintaa, mitä olet tehnyt töissäkin. Olet ehkä aiemminkin saanut hyviä kokemuksia vapaaehtoistyöstä ja siksi lähdit mukaan uudestaan. Tehtäviisi haluat hyvän ohjeistuksen. Arvostat sitä, kun vapaaehtoistoiminta ylläpitää hyvinvointiasi.

Eniten samaa mieltä parillisissa kysymyksissä (12,14,16,18,20): **Uuden etsintä.**

Olet kiinnostunut kaikesta uudesta, mitä vapaaehtoistyö tuo tullessaan ja arvostat haasteita. Vapaaehtoistyö voisi olla sinulle uusi harrastus, joka tuo vastapainoa arkeen. Haluat uusia kokemuksia ja opit mielelläsi uutta. Vapaaehtoistyö toisi kaipaa-
maasi muutosta elämään. Käytät mielelläsi luovuuttasi ja teet tehtävät itsenäisesti, kunhan päämäärä ja laatutavoite on selvä.

KYSYMYKSET 21-30

Eniten samaa mieltä parittomissa kysymyksissä (21,23,25,27,29): **Etäisyys.**

Arvostat vapaaehtoistyössä joustavuutta ajan ja paikan suhteen. Pidät mielelläsi sopivan etäisyyden toisiin. Lähdet mieluummin mukaan spontaaniin, lyhytkestoiseen toimintaan kuin sitoviin tehtäviin. Sinulle riittää tarkka tavoite ja väljä aikataulu. Et

välitä kurseista ja koulutuksista, vaan haluat tehtävän, jota voit tehdä niillä taidoilla, joita sinulla jo on.

Eniten samaa mieltä parillisissa kysymyksissä (22,24,26,28,30): **Läheisyys.** Sinulle vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää sosiaalisuus ja me-henki. Tapaat mielelläsi uusia ihmisiä ja haluat toimia yhdessä toisten kanssa. Keskustelu heidän kanssaan on tärkeää. Pidät ryhmässä toimimisesta ja voisit toimia ryhmän ohjaajanakin.

KYSYMYKSET 31-40

Eniten sama mieltä parittomissa kysymyksissä (31, 33, 35, 37, 39): **Pohdinta.** Sinusta on tärkeää miettiä ja arvioida tekemäsi työtä sekä keskustella siitä jonkun kanssa. Pidät suunnittelusta ja pohdit mielelläsi tehtävien tekemisen tapoja. Haluat aktiivisesti vaikuttaa vapaaehtoistyösi sisältöihin ja kehittää niitä. Haet vapaaehtoistyöstä myös henkistä kasvua.

Eniten samaa mieltä parillisissa kysymyksissä (30, 32, 34, 36, 38, 40): **Toiminta.** Sinä olet se, jolta asiat tapahtuvat ja pidät käytännöllisistä tehtävistä. Et jää turhia vatvomaan vaan pistät tuulemaan ja nautit kun näet kättesi jäljen. Mietit heti suunnitelman kuultuasi, miten asiat tehdään käytännössä ja tartut asioihin saman tien. Vapaaehtoistyö on sinulle mainio tapa käyttää vapaata aikaasi hyödyksi.

MITÄ AJATUKSIA TESTI SINUSSA HERÄTTI?

Toivottavasti tarkentui se, minkä tyyppisissä tehtävissä juuri sinä voisit loistaa. Lähde mukaan toimintaan ja kokeile rohkeasti kaikkea, mikä kiinnostaa!

Vapaaehtoistehtäviä kannattaa käydä läpi seurakunnan työntekijän kanssa ja näistä osoitteista löytyy valikoimaa myös:

- WWW.VAPAAEHTOISTYÖ.FI
- WWW.MUMMONKAMMARI.FI/VAPAAEHTOISTEHTAVIA2

VASTUULLISUUS,
PYHÄN KUNNIOITUS,
TOTUUDELLISUUS,
OIKEUDENMUKAISUUS

TAMPEREEN EV.LUT.
SEURAKUNTAYHTYMÄ

